BAB I

PENDAHULUAN

A. *Latar Belakang Permasalahan*

Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada efektivitas sistem dan pemanfaatan teknologi, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Armstrong & Taylor (2020) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola, mengembangkan, dan mengarahkan karyawan agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu menjalankan pekerjaan secara efektif, tetapi juga individu yang mampu beradaptasi terhadap perubahan, memberikan gagasan baru, serta menciptakan solusi terhadap berbagai permasalahan pekerjaan. Kemampuan individu dalam menghadapi perubahan menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi karena perilaku karyawan berperan dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2021).

Namun, dalam praktiknya tidak semua karyawan mampu menunjukkan kemampuan adaptasi dan kontribusi yang sama dalam menghadapi perubahan organisasi. Perbedaan perilaku kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor internal individu, seperti motivasi, persepsi, sikap kerja, kemampuan psikologis, dan karakteristik pribadi yang membentuk cara seseorang merespons tuntutan pekerjaan (Colquitt dkk., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem maupun teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh

kesiapan individu dalam menunjukkan perilaku kerja yang mendukung perkembangan organisasi (Robbins & Judge, 2021).

Salah satu bentuk perilaku kerja yang semakin dibutuhkan organisasi dalam menghadapi perubahan adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan dan menerapkan ide baru. Perilaku inovatif menjadi penting karena organisasi membutuhkan individu yang mampu mengidentifikasi permasalahan, mengembangkan gagasan kreatif, serta menerapkan solusi yang memberikan manfaat bagi efektivitas kerja (Scott & Bruce, 1994). Dengan demikian, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat mendorong munculnya *Innovative Work Behavior* pada karyawan. Kebutuhan terhadap perilaku inovatif semakin relevan seiring dengan meningkatnya jumlah Generasi Z dalam dunia kerja. Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2020, Generasi Z memiliki proporsi sebesar 27,94% dari total penduduk Indonesia dan mulai menjadi bagian penting dalam pasar tenaga kerja (Badan Pusat Statistik, 2021). Generasi Z merupakan generasi yang tumbuh dalam lingkungan yang lekat dengan perkembangan teknologi digital sehingga terbiasa memperoleh informasi secara cepat, mempelajari hal baru, serta beradaptasi dengan perubahan yang berlangsung dinamis (Gabrielova & Buchko, 2021).

Karakteristik tersebut menjadikan Generasi Z memiliki potensi untuk memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan organisasi. (Seemiller & Grace, 2019) menjelaskan bahwa Generasi Z memiliki orientasi terhadap pengembangan diri, keinginan untuk mencapai tujuan, serta kecenderungan mencari peluang dalam meningkatkan kompetensi. Selain itu, Generasi Z memiliki

karakteristik yang selaras dengan lingkungan organisasi yang menekankan kreativitas, fleksibilitas, dan inovasi karena memiliki kedekatan dengan perkembangan teknologi serta perubahan yang cepat (Gabrielova & Buchko, 2021; Phalevi & Handoyo, 2023) Meskipun kedekatan Generasi Z dengan teknologi tidak secara otomatis menjadikan mereka mampu menunjukkan perilaku inovatif dalam pekerjaan. Perilaku inovatif tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan menggunakan teknologi, tetapi juga membutuhkan kemampuan individu dalam mengidentifikasi masalah, menghasilkan gagasan baru, serta menerapkan solusi yang bermanfaat bagi organisasi (Lyons & Kuron, 2014). Permasalahan perilaku inovatif dapat muncul ketika karyawan cenderung mempertahankan cara kerja yang telah ada dan kurang menunjukkan inisiatif dalam mencari solusi baru terhadap permasalahan pekerjaan (Scott & Bruce, 1994)

Inovasi dalam organisasi berawal dari perilaku individu yang mampu menghasilkan, mempromosikan, dan merealisasikan ide-ide baru dalam pekerjaannya (Scott & Bruce, 1994). *Innovative Work Behavior* menurut Janssen (2000) didefinisikan sebagai perilaku individu yang secara sengaja menghasilkan, memperkenalkan, dan mengimplementasikan ide-ide baru yang bermanfaat bagi pekerjaan maupun organisasi. Selaras dengan itu, de Jong & den Hartog (2010) memandang *Innovative Work Behavior* sebagai perilaku individu yang mengarah pada penciptaan, pengembangan, dan penerapan peran kerja, proses, produk, atau prosedur baru yang tidak hanya inovatif, tetapi juga memberikan nilai tambah nyata bagi organisasi serta mendorong adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Adityawarman & Rachmawati (2020) *Innovative Work Behavior*

bukanlah kemampuan yang diwariskan secara alami, melainkan potensi yang dimiliki setiap individu dan dapat berkembang melalui dukungan lingkungan kerja yang kondusif. de Jong & den Hartog (2010) menjabarkan *Innovative Work Behavior* menjadi empat dimensi, yaitu *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing*, dan *idea implementation*.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa tingkat *Innovative Work Behavior* di kalangan karyawan, termasuk Generasi Z, cenderung masih berada pada tingkat yang relatif rendah, Penelitian Tespani dkk. (2023) terhadap penyiar radio swasta di Kota Padang menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif responden mayoritas berada pada kategori sedang, yaitu sebesar 68,3%, sedangkan kategori rendah sebesar 11% dan kategori tinggi sebesar 20,7%. Temuan lain juga menunjukkan kondisi serupa. Penelitian Wijanarko & Purba (2018) mengenai hubungan *cyberloafing* dengan *Innovative Work Behavior* pada pekerja generasi milenial di industri kreatif digital menemukan bahwa 9,7% responden berada pada kategori sangat rendah, 18,4% berada pada kategori rendah, dan 38,8% berada pada kategori sedang. Sementara itu, responden yang berada pada kategori tinggi hanya sebesar 27,2% dan sangat tinggi sebesar 5,8%. Dengan demikian, apabila kategori sangat rendah, rendah, dan sedang digabungkan, sebanyak 66,9% responden belum menunjukkan *Innovative Work Behavior* yang tinggi. Selain itu, Etikariena (2018) meneliti 279 karyawan dari dua organisasi, yaitu stasiun TV dan bank syariah. Hasilnya menunjukkan bahwa 131 karyawan atau 47% masih memiliki perilaku kerja inovatif kategori rendah. Bahkan, pada kelompok karyawan bank syariah, kategori rendah mencapai 70 orang atau 50,4%. Ini cukup kuat untuk mendukung

argumen bahwa perilaku kerja inovatif karyawan masih belum optimal. Secara keseluruhan, temuan tersebut mengindikasikan bahwa *Innovative Work Behavior* pada karyawan masih cenderung belum dominan berada pada kategori tinggi. Kondisi ini perlu mendapat perhatian karena lingkungan kerja yang dinamis menuntut karyawan untuk mampu menghasilkan, memperkenalkan, dan menerapkan gagasan baru yang bermanfaat bagi pekerjaan maupun organisasi (Janssen, 2000).

Peneliti telah melakukan wawancara terhadap delapan karyawan Generasi Z yang bekerja di berbagai bidang pada tanggal 06–08 Juni 2026. Subjek terdiri dari 6 laki-laki dan 2 perempuan dengan rentang usia 18–23 tahun, termasuk kategori dewasa awal. Secara umum, seluruh subjek merupakan individu yang aktif bekerja dengan latar belakang pekerjaan yang beragam, mulai dari staf administrasi, kustomer service, marketing, staff HR, kasir retail, staf operasional, content creator, hingga staf keuangan. Berdasarkan hasil wawancara, perilaku kerja inovatif pada responden masih menunjukkan variasi dan belum sepenuhnya optimal. Pada aspek mengeksplorasi ide *(idea exploration),* sebagian responden masih kurang aktif mencari peluang atau mengidentifikasi masalah yang dapat diperbaiki dalam pekerjaan, seperti R1 yang menyatakan, "biasanya saya mengikuti prosedur yang sudah ada daripada mencoba cara baru karena takut salah," dan R5 yang lebih sering menjalankan instruksi daripada mencari cara kerja berbeda. Pada aspek menghasilkan ide *(idea generation),* beberapa responden jarang mengemukakan gagasan baru karena merasa ide belum cukup baik, contohnya R3, R5, dan R8.

Pada aspek memperjuangkan ide *(idea championing),* sebagian responden masih ragu menyampaikan ide kepada atasan atau rekan kerja, seperti R2 yang takut dianggap kurang tepat, R4 yang lebih sering mendengarkan daripada mengusulkan, dan R6 yang menahan pendapat karena senioritas. Sedangkan pada aspek mengimplementasikan ide *(idea implementation),* responden mengalami kesulitan menerapkan ide karena keterbatasan waktu, prosedur perusahaan, atau takut hasilnya tidak sesuai harapan, seperti R1, R3, R5, dan R8. Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa tingkat *Innovative Work Behavior* pada sebagian karyawan Generasi Z belum optimal, dipengaruhi oleh faktor seperti kepercayaan diri, pengalaman kerja, dan dukungan lingkungan kerja.

Karyawan Generasi Z dituntut untuk menunjukkan *innovative work behavior* agar mampu menghadapi perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis serta memberikan kontribusi terhadap daya saing organisasi (Padang & Idulfilastri, 2024). Dengan itu, de Jong & den Hartog (2010) memandang *Innovative Work Behavior* sebagai perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan nilai tambah melalui ide dan praktik kerja baru. idealnya tidak hanya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan tuntutan kerja, tetapi juga berperan aktif dalam menghadirkan solusi, mendorong pembaruan, serta memberikan kontribusi yang lebih. Scott & Bruce (1994) menjelaskan bahwa perilaku inovatif individu merupakan perilaku penting dalam organisasi karena berkaitan dengan upaya menciptakan dan menerapkan pembaruan yang bermanfaat bagi pekerjaan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa rendahnya *innovative work behavior* pada karyawan dapat menimbulkan konsekuensi negatif bagi individu maupun organisasi. Karyawan yang kurang menunjukkan perilaku kerja inovatif cenderung lebih pasif dalam menyelesaikan masalah, kurang memiliki inisiatif untuk melakukan perbaikan, serta lebih bergantung pada metode kerja yang telah digunakan sebelumnya (Etikariena & Muluk, 2024). Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya efektivitas kerja, kualitas pelayanan, dan produktivitas organisasi (Hughes dkk., 2018).

Selain itu, rendahnya *innovative work behavior* dapat menghambat kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Asshiddiqie, Endang Kusmaryani, dkk. (2024) menjelaskan bahwa ide inovatif pada dasarnya dapat berasal dari individu, tetapi dalam praktiknya tidak semua karyawan mampu menghasilkan dan menerapkan gagasan kreatif dalam pekerjaan. Dampak rendahnya *innovative work behavior* juga dapat dirasakan oleh individu karena keterbatasan dalam menghasilkan dan menerapkan pembaruan dapat berkaitan dengan rendahnya kinerja individu di tempat kerja (Hughes dkk., 2018). Menurut Putri dan Ninawati (2024) menunjukkan bahwa kondisi psikologis dan kesejahteraan di tempat kerja berkaitan dengan munculnya *innovative work behavior* pada karyawan Generasi Z. Dengan demikian, *innovative work behavior* menjadi variabel penting untuk diteliti karena berkaitan dengan efektivitas kerja, produktivitas, kualitas pelayanan, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta pengembangan karyawan dalam organisasi.

Menurut Menurut Li & Zheng (2014) *Innovative Work Behavior* dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu mencakup komitmen organisasi dan *psychological capital*, sedangkan faktor organisasi mencakup iklim inovasi organisasi, kepemimpinan, *social capital*, dan karakteristik pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa *innovative work behavior* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu, tetapi juga dengan iklim organisasi yang memberikan dukungan, kesempatan, dan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan serta menerapkan ide baru dalam pekerjaan (Etikariena & Kalimashada, 2021). Selain itu, Sari & Indrawati (2023) menyatakan bahwa *psychological capital* merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong munculnya *Innovative Work Behavior*. *Psychological capital* mencerminkan kapasitas psikologis positif individu yang membantu karyawan lebih optimis, percaya diri, tangguh, dan mampu bertahan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Sejalan dengan itu, Asshiddiqie, Kusmaryani dkk. (2024) menunjukkan bahwa *psychological capital* berperan sebagai prediktor *Innovative Work Behavior* pada karyawan. Dengan demikian, karyawan yang memiliki *psychological capital* tinggi cenderung lebih mampu mengembangkan ide, menghadapi hambatan, serta menerapkan inovasi dalam pekerjaan.

Di antara berbagai faktor yang memengaruhi *Innovative Work Behavior*, *Psychological Capital* merupakan faktor internal yang sangat penting karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan, hambatan, serta risiko kegagalan saat menghasilkan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru (Luthans dkk. 2015). Konsep ini sejalan dengan *Conservation of Resources*

(COR) Theory yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989), dimana individu yang memiliki sumber daya psikologis yang memadai lebih mampu mempertahankan motivasi, mengambil inisiatif, dan mengatasi tekanan kerja, sehingga perilaku inovatif lebih mudah muncul. Selain itu, Dari teori *Positive Organizational Behavior* menekankan bahwa modal psikologis positif merupakan sumber daya yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan efektivitas individu dalam organisasi (Luthans dkk. 2007). Oleh itu *Psychological Capital* menjadi penting karena membantu karyawan memiliki keyakinan diri, optimisme, ketahanan, dan harapan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Sejalan dengan itu Asshiddiqie, Kusmaryani dkk. (2024) menunjukkan bahwa *Psychological Capital* berperan sebagai prediktor *Innovative Work Behavior* pada karyawan. Dengan itu, karyawan yang memiliki *Psychological Capital* tinggi cenderung lebih siap menghadapi hambatan, mengembangkan ide, dan menerapkan inovasi dalam pekerjaan.

Psychological Capital Menurut Luthans, Avolio, dkk. (2007), merupakan keadaan perkembangan psikologis positif individu yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan keberhasilan dalam pekerjaan. Sejalan dengan itu, Sastaviana (2020) menjelaskan bahwa individu dengan *Psychological Capital* yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi permasalahan karena memiliki kapasitas psikologis positif. Modal psikologis tersebut membantu individu mengubah kondisi negatif menjadi lebih positif serta membangun keyakinan, harapan, optimisme, dan ketahanan dalam mencapai keberhasilan. Sementara itu, Shaleh (2015) menjelaskan bahwa *Psychological Capital* merupakan kapasitas

positif yang dimiliki individu yang dapat mengarahkan pencapaian tujuan serta mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Menurut Luthans, Avolio, dkk. (2007), *Psychological Capital* terdiri dari empat aspek utama yaitu *self-efficacy, hope*, *resilience*, *optimism,*

Lingkungan kerja yang semakin dinamis mendorong karyawan Generasi Z untuk menunjukkan *innovative work behavior*, yaitu perilaku yang mencakup kemampuan menemukan peluang, menghasilkan gagasan, memperoleh dukungan terhadap gagasan, dan menerapkan ide baru dalam pekerjaan (de Jong & den Hartog, 2010). Meskipun Generasi Z tumbuh dalam lingkungan yang dekat dengan perkembangan teknologi, kemampuan menggunakan teknologi tidak secara otomatis membuat karyawan mampu menghasilkan dan menerapkan inovasi. Proses inovasi juga membutuhkan keyakinan individu terhadap kemampuannya, ketekunan dalam menghadapi tantangan, serta kemampuan untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan (Bandura, 1997). Dan salah satu sumber daya psikologis yang diperkirakan berkaitan dengan munculnya *innovative work behavior* adalah *psychological capital*

Luthans, Youssef, dkk. (2007) menjelaskan bahwa *psychological capital* merupakan kondisi psikologis positif individu yang terdiri atas *self-efficacy, hope, optimism*, dan *resilience*. *Self-efficacy* membantu karyawan memiliki keyakinan untuk menghadapi tugas yang menantang dan menyampaikan gagasan baru. *Hope* membantu karyawan menetapkan tujuan serta menemukan alternatif cara ketika mengalami hambatan. *Optimism* mendukung individu untuk mempertahankan harapan positif terhadap hasil yang akan dicapai, sedangkan *resilience* membantu

individu bertahan dan bangkit kembali setelah menghadapi kesulitan atau kegagalan. Keempat kapasitas tersebut dapat menjadi sumber daya bagi karyawan ketika menjalani proses inovasi yang mengandung risiko penolakan, ketidakpastian, dan kemungkinan kegagalan.

Karyawan dengan *psychological capital* yang tinggi cenderung lebih yakin dalam mengeksplorasi peluang perbaikan dan menghasilkan ide baru. Ketika gagasan belum memperoleh dukungan, karyawan dapat menggunakan harapan dan optimisme untuk mencari strategi lain dalam memperjuangkan ide tersebut. Selanjutnya, resiliensi membantu karyawan mempertahankan usaha ketika proses penerapan ide menghadapi hambatan. Dengan demikian, *psychological capital* dapat membantu karyawan melewati tahapan *innovative work behavior*, mulai dari menemukan peluang, menciptakan gagasan, memperjuangkan ide, hingga menerapkannya dalam pekerjaan.

Sejumlah penelitian memberikan bukti empiris mengenai keterkaitan antara kedua variabel tersebut. Khairunnisa dkk. (2024) menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dan perilaku kerja inovatif pada pegawai di Instansi X. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sumber daya psikologis positif yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kecenderungannya untuk menunjukkan perilaku inovatif. Baharudin & Ekowati (2022) juga menemukan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* pada karyawan perusahaan tenun ikat. Sementara itu, Janssen (2000; Padang & Idulfilastri, 2024) menunjukkan bahwa modal psikologis berperan secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif

pada staf Generasi Z di perusahaan *start-up*. Temuan-temuan tersebut memperkuat dugaan bahwa *psychological capital* memiliki keterkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menghasilkan dan menerapkan pembaruan dalam pekerjaan.

Meskipun demikian, perilaku kerja inovatif tidak selalu mudah ditunjukkan oleh karyawan Generasi Z. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan peneliti terhadap delapan karyawan Generasi Z dari berbagai bidang pekerjaan pada 6–8 Juni 2026, ditemukan bahwa beberapa responden masih mengalami kesulitan dalam mengeksplorasi peluang, menghasilkan gagasan, menyampaikan ide, dan mengimplementasikannya. Beberapa responden menyatakan lebih memilih mengikuti prosedur yang sudah ada karena khawatir melakukan kesalahan. Responden lain mengaku menahan gagasan karena merasa kurang percaya diri, belum memiliki pengalaman yang cukup, atau khawatir ide yang disampaikan tidak diterima oleh atasan dan rekan kerja. Dalam tahap implementasi, beberapa responden juga menghadapi keterbatasan waktu, prosedur organisasi, dan kekhawatiran terhadap hasil penerapan ide. Temuan awal tersebut menunjukkan bahwa kedekatan Generasi Z dengan teknologi belum selalu diikuti oleh kemampuan untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif secara optimal.

Rendahnya *innovative work behavior* perlu mendapat perhatian karena dapat membatasi kemampuan karyawan dalam menghasilkan dan merealisasikan ide yang bermanfaat bagi pekerjaan. Janssen (2000) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif mencakup penciptaan, promosi, dan realisasi ide baru yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Apabila karyawan kurang aktif dalam menjalankan proses tersebut, upaya untuk memperbaiki metode

kerja, meningkatkan kualitas pelayanan, dan menyelesaikan permasalahan secara kreatif dapat menjadi terbatas. Oleh karena itu, pemahaman mengenai sumber daya psikologis yang berkaitan dengan perilaku inovatif menjadi penting, terutama pada karyawan Generasi Z yang sedang beradaptasi dengan tuntutan dan perubahan lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu mengenai *psychological capital* dan *innovative work behavior* umumnya menunjukkan hasil yang searah, yaitu adanya keterkaitan positif antara kedua variabel, tetapi pada keterbatasan konteks dan karakteristik subjek yang telah diteliti. Penelitian Khairunnisa dkk. (2024) dilakukan pada pegawai dalam satu instansi tertentu, sedangkan penelitian Baharudin dan Ekowati (2022) dilakukan pada karyawan sektor industri tertentu. Sementara itu, penelitian Padang dan Idulfilastri (2024) telah melibatkan Generasi Z, tetapi masih terbatas pada staf yang bekerja di perusahaan *start-up*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penelitian mengenai hubungan *Psychological Capital* dan *Innovative Work Behavior* pada karyawan Generasi Z dengan latar belakang pekerjaan yang lebih beragam masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji hubungan antara *Psychological Capital* dan *Innovative Work Behavior* pada karyawan Generasi Z dari berbagai bidang pekerjaan. Penelitian ini memiliki keterbaruan pada konteks subjek penelitian, yaitu memfokuskan kajian pada kelompok pekerja Generasi Z yang saat ini mulai mendominasi dunia kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *innovative work behavior* pada karyawan Generasi Z di era digital.

B. *Tujuan dan Manfaat Penelitian*

1. Tujuan Penelitian

   Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Innovative Work Behavior* pada karyawan Generasi Z di era digital.

2. Manfaat Penelitian

   Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang baik kepada semua pihak, antara lain sebagai berikut:

   a. Manfaat Teoritis

      Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, terkait perilaku kerja inovatif. Penelitian ini dapat membantu memahami hubungan antara *Psychological Capital* dan *Innovative Work Behavior* pada karyawan Generasi Z, serta peran modal psikologis dalam mendukung inovasi dan adaptasi di lingkungan kerja modern. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian lanjutan dalam memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor psikologis maupun organisasi yang memengaruhi perilaku kerja inovatif.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi karyawan Generasi Z

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya *Psychological Capital* dalam menghadapi tantangan kerja, beradaptasi dengan perubahan, dan mengembangkan perilaku kerja inovatif.

2) Bagi perusahaan atau organisasi

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia, khususnya untuk meningkatkan modal psikologis karyawan dan mendorong munculnya perilaku kerja inovatif guna meningkatkan daya saing organisasi.

3) Bagi peneliti atau praktisi

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dalam mengkaji hubungan antara *Psychological Capital, Innovative Work Behavior,* dan berbagai variabel psikologis maupun organisasi lainnya dalam berbagai konteks pekerjaan.